

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal agar mencapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Zainal, 2014:1).

Manajemen SDM sendiri adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015: 4) maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Kinerja Sumber Daya Manusia yang tinggi akan mendorong perilaku extra role yaitu perilaku dimana karyawan melakukan pekerjaan yang secara formal bukan syarat dari pekerjaannya. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang melebihi apa yang distandarkan perusahaan atau organisasi (Kritner, 2014 :63).

Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam., 20014:4).

Dalam teori keadilan, individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian berespon untuk menghaspuskan setiap ketidakadilan (Robbins, 20012:48). Menurut Chegini (2009:474) memberikan pendapat bahwa keadilan organisasi adalah kepuasan yang dirasakan karyawan atas kegiatan dalam organisasi dan sikap serta perilaku masing-masing individu dalam organisasi. Keadilan adalah mereka yang membandingkan pekerjaannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok lain atau orang lain diluar organisasi dimana ia bekerja (Stacy Adam, 2012 : 40).

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu jenis kelamin atau *gender*. (Richard 2010:1) mengatakan bahwa Stereotipe tentang pria dan wanita berbeda pada beberapa ciri-ciri kepribadian. Pria terlihat lebih agresif, sombong, kompetitif, kasar, kejam, dominan, independen, kasar, dan tidak emosional; wanita terlihat lebih mesra, cemas, penuh kasih, bergantung, emosional, lembut, sensitif, sentimental, dan tunduk.

Perilaku OCB dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan (Titisari, 2014:15). Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk

mencapai tujuannya (Robbins, 2012 : 222). Motivasi juga sangat mempengaruhi perilaku dari individu dan daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama dalam organisasi, bekerja efektif dan juga terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011 :21).

Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi terhadap karyawan Klinik Utama Asy-syfa Muhammadiyah Kudus dalam aktivitasnya sering menghadapi berbagai kendala terutama dalam bidang Keadilan organisasi, *Gender*, dan Motivasi serta OCB.

Karyawan yang menerima perlakuan tidak adil dalam lingkungan kerjanya akan menunjukkan perilaku yang negatif. Perlakuan yang tidak adil ini akan mempengaruhi komitmen dan kualitas kinerja mereka (Mohamed, 2014:4). Permasalahan mengenai keadilan organisasi yang muncul akibat dari ketidakadilan dalam organisasi yaitu munculnya ketidakcocokan antar rekan kerja yang menyebabkan karyawan cenderung bersifat apatis, sehingga kurangnya kerjasama antar karyawan dimana hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku OCB, sehingga menyebabkan kurangnya efektifitas dan produktivitas kerja pada Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus. Masalah yang lain yang timbul adalah dengan adanya perilaku kepemimpinan yang membedakan laki-laki dan perempuan sehingga menimbulkan ketidakadilan salah satu pihak, dalam hal ini keadilan organisasi berhubungan dengan gender maka dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1**Data Karyawan di Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus**

BAGIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
Dokter	6	7	13
Kantor	5	4	9
Farmasi	5	8	13
IGD	8	2	10
R. INAP	2	5	7
VK	2	8	10
RJ	2	3	5
Laborat	1	4	5
Gizi	0	3	3
Kasir	2	2	4
Keamanan	4	0	4
Pendaftara & RM	0	9	9
Radiologi	3	5	8
Kebersihan	4	1	5
Jumlah	44	61	105

Sumber :Data Primer Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada laki-laki sehingga kinerja dari karyawan bisa berjalan dengan baik tapi juga tidak beriringan dikarenakan ketimpangan jumlah karyawan. Permasalahan terkait dengan *gender* dimana dengan adanya perbedaan kepribadian antara laki-laki dan perempuan pada umumnya. Permasalahan yang berkaitan dengan OCB diantaranya kurangnya rasa saling membantu diantara sesama rekan kerja dan karyawan cenderung tidak berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus. Masalah lain yang terjadi yaitu karyawan perempuan lebih banyak daripada laki-laki membuat karyawan canggung saat meminta bantuan dan

itu menyebabkan pekerjaan terhambat. Hal lain yang membuat permasalahan muncul perempuan mempunyai tanggung jawab lebih banyak sehingga sebagian pekerjaan hanya ditangani oleh pihak perempuan saja karena jumlah perempuan lebih banyak.

Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Sebuah Klinik dikatakan baik apabila pelayanan dikatakan nyaman dan mempunyai fasilitas memadai untuk berobat, begitu juga jika ada pasien yang dianjurkan untuk rawat inap, maka dari itu jumlah pasien setiap bulan menjadi kunci utama apakah sebuah Klinik mampu dikatakan layak sebagai tempat berobat. Berikut adalah data jumlah pasien selama 3 bulan awal tahun 2019 :

Tabel 1.2
Jumlah Pasien dalam Oktober 2018 – Maret 2019

Bulan	Jumlah Pasien (2018)	Bulan	Jumlah Pasien (2019)
OKTOBER	3.252	JANUARI	3.442
NOVEMBER	3.516	FEBRUARI	3.917
DESEMBER	3.218	MARET	3.595
JUMLAH	9.986	JUMLAH	10.954

Sumber :Data primer Klinik Utama Asy-Syifa

Dilihat dari hasil data jumlah pasien dari tabel 1.2 ada penurunan pasien di bulan Maret dikarenakan Klinik Utama Asy-syifa kurang memadainya peralatan medis. Selain itu kondisi pekerjaan yang kurang baik

dimana dapat dilihat kondisi tempat kerja karyawan di Klinik Utama Asy-Syifa yang bangunanya sudah tua, cukup kecil dan kurang rapinya penataan ruangan dan juga keterbatasan ruangan untuk pasien dan kurang memadainya perlatan medis serta dimana masih ada ruangan menjadi satu dengan ruangan karwayan lainnya dan juga ruangan praktek,sehingga menyebabkan gangguan kebebasan bergerak saat pegawai melaksanakan aktivitasnya.

Gap Research dalam penelitian Widyaningrum (2014) Pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap OCB dalam penelitian ini ternyata tidak signifikan. Temuan ini tidak berarti bahwa keadilan organisasi tidak berperan dalam membangun perilaku OCB pegawai. Sedangkan Penelitian dari Penelitian Sanhaji et al. (2016) menunjukkan adanya hubungan positif *organizational justice* (keadilan organisasi) dengan OCB dimana bahwa OCB berhubungan positif terhadap keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Karyawan dalam menerapkan OCB di perusahaan merasa bahwa feedback yang diterima seimbang dengan balasan dari pekerjaannya.

Sedangkan *Gender* dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pavalache-ilie (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat kecenderungan terhadap wanita untuk lebih banyak terlibat dalam OCB dibandingkan dengan laki-laki. Demikian pula Popescu et al. (2014) menyatakan bahwa OCB berbeda berdasarkan gender, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa manajer wanita memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer pria. Sedangkan Prabandewi (2016) menyatakan bahwa Pada PT.BPR Pedungan pengaruh gender terhadap OCB lebih didominasi oleh laki-laki karena laki-laki lebih mempertimbangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang sentral daripada perempuan sehingga membuat laki-laki lebih peduli kepada perusahaan.

Menurut peneliti Titisari (2017) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Febriani (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” mengemukakan bahwa bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di perusahaan maupun organisasi, Jadi sebenarnya Motivasi merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual

Berdasarkan Penelitian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, GENDER, DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Penelitian mengambil obyek di Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus
- 1.2.2 Responden yang diteliti adalah Karyawan Klinik Utama Asy-Syifa Muhammadiyah Kudus
- 1.2.3 Variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*: dan variabel independen yaitu Keadilan Organisasi, Gender dan Motivasi.
- 1.2.4 Waktu penelitian pada Bulan Mei 2019 sampai Agustus 2019

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adanya indikasi karyawan kurang mempunyai perilaku OCB pada Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa, adanya indikasi ketidakadilan sesama karyawan dalam melakukan tugasnya dan ketidakcocokan antara karyawan, adanya indikasi perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan serta komunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan yang kurang membuat pekerjaan tidak berjalan efektif, lingkungan organisasi yang tidak terlalu luas sehingga menghambat tugas karyawan sehingga mengurangi motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian dari Rumusan Masalah diatas OCB sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk membangun keadilan organisasi, *Gender*, Motivasi. Maka muncul beberapa pertanyaan penelitian berikut :

1.3.1 Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa ?

1.3.2 Apakah *gender* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa?

1.3.3 Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa?

1.3.4 Apakah keadilan organisasi, *gender*, dan motivasi berpengaruh positif secara berganda terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh positif keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Di Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa.

1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh positif *gender* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Di Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa.

1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Di Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa.

1.4.4 Untuk menganalisis pengaruh positif keadilan organisasi, *gender*, dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Di Klinik Utama Muhammadiyah Asy-Syifa secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh keadilan organisasi, *Gender*, dan Motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu juga sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

